

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKERJAAN
UMUM BIDANG BINA MARGA KABUPATEN PONOROGO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Studi Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Oleh :

Nama : **Hadi Nugroho**
N I M : 11412704
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
2016**

PALAMAN PENGESAHAN

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERKERJAAN UMUM BIDANG
BINA MARGA KABUPATEN PONOROGO

Nama : HADI NUGROHO

N I M : 11412704

Program Studi : Manajemen

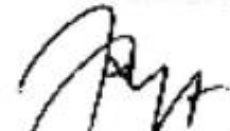
Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pembimbing I,


(Drs. H. Setyo Adji, MM.)
NIK. 19520510 198601 11

Ponorogo, Agustus 2016

Pembimbing II,



(Sukmono Hadi Hutojo, SE, MM)
NIK. 19760508 200501 11

Mengetahui,

Dekan Fak. Ekonomi


(TITI RAPINI, SE, MM)
NIK. 19630505 199001 11

Dosen Penguji


(Drs. H. Setyo Adji, MM.)
NIK. 19520510 198601 11


(Titi Rapini, SE, MM)
NIK. 19630505 199001 11


(Nuning Kristiana, SE, MM)
NIK. 19750921 201503 13

RINGKASAN

Kinerja adalah pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Menurut Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai? (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Ponorogo? Kemudian tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkerjaan Umum Bidang Bina Marga.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disampaikan hasil sebagai berikut: (1) Pada saat variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja tidak ada atau dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai mencapai sebesar 24,514. (2) Hasil koefisien regresi untuk variabel X_1 diperoleh nilai sebesar 0,488, untuk variabel X_2 diperoleh nilai sebesar 0,342, dan untuk variabel X_3 yang diperoleh nilai sebesar 0,395, artinya bahwa apabila variabel X_1 , X_2 dan X_3 terjadi peningkatan dalam satu poin saja, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan, dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau faktor lain = 0. Hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis koefisien korelasi determinasi menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikategorikan sangat kuat, dimana nilai koefisien korelasi determinasi $> 0,50$ dan termasuk mendekati nilai 1.

Hasil uji hipotesis dapat disampaikan: (1) analisis uji t untuk variabel X_1 diperoleh nilai sebesar 6,685, kemudian untuk variabel X_2 diperoleh nilai sebesar 4,622 dan untuk variabel X_3 diperoleh nilai sebesar 5,267. Hal ini berarti bahwa dari ketiga hasil uji t tersebut jika dibandingkan dengan besarnya t tabel 2,000, dengan demikian hasil nilai t test $>$ dari nilai t tabel. Oleh karena itu berarti hipotesis nol ditolak, kemudian untuk hipotesis alternatif diterima, karena T test $>$ dari T tabel. (2) analisis uji hipotesis dengan menggunakan F hitung diperoleh hasil sebesar 18,755, kemudian besarnya nilai F tabel 2,760. Dengan demikian dapat disampaikan makna hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, kemudian hipotesis alternatif diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga Kabupaten Ponorogo.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT., yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKERJAAN UMUM BIDANG BINA MARGA KABUPATEN PONOROGO** yang mana merupakan salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Pada kesempatan ini ingin penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu **Titi Rapini, SE, M.M** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
2. Bapak **Drs. Setyo Adji, MM** selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam rangka penulisan skripsi ini.
3. Bapak **Sukmono Hadi Hutojo, SE. M.M.** selaku Dosen Pembimbing II, yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam rangka penulisan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis duduk dibangku kuliah.
5. Bapak Pimpinan dan Staf Bidang Bina Marga Kabupaten Ponorogo yang telah memberi ijin penelitian dan sekaligus telah banyak membantu kegiatan penelitian ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang banyak memberikan bantuan dalam bentuk moril maupun materiil sampai selesainya penulisan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis selalu mengharap kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini sekaligus menjadi bekal dalam penyusunan-penyusunan selanjutnya.

Harapan penulis semoga skripsi ini bisa memberi manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Ponorogo, Juli 2016

Penulis,

Persembahan

Skripsi ini di persembahkan kepada :

Skripsi di di persembahkan untuk Ayah dan Ibu yang selalu berdoa kepada Tuhan untuk kesuksesan dalam segalanya. Terima Kasih untuk segalanya,yang selalu memberi semangat,motivasi,omelan, dan tentunya materi.

Terima Kasih juga untuk teman dekat ku,yang selalu ada dalam kondisi apa pun. Yang selalu bawel untuk tak lupa mengerjakan Tugas Akhir ini,

Dan juga Terima kasih untuk semua sahabat ku,Seluruh kelas Manajemen B. Tanpa kalian semua,Tugas Akhir ini mungkin belum selesai sampai sekarang ini.

Motto

"Sesuatu yang belum di kerjakan,seringkali tampak mustahil bagi kita. Kita baru yakin ketika kita telah Berhasil melakukannya dengan sangat baik"

DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan	i
Ringkasan	ii
Kata Pengantar	iii
Pernyataan Tidak Menyimpang Kode Etik Penelitian	iv
Halaman persembahan.....	v
Motto.....	vi
Daftar Isi	vii
Daftar tabel dan Gambar.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1. Tujuan penelitian	7
1.3.2. Mnafaat penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen symber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1. Pengertian Kinerja	13
2.2.2. Indikator linerja	14

2.2.3. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja	15
2.3.1. Gaya Kepemimpinan	15
2.3.2. Pengertian Kepemimpinan	15
2.3.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
2.4.1. Lingkungan Kerja	24
2.4.2. Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.5.1 Disiplin Kerja	33
2.6. Kerangka Pemikiran	35
2.7. Hipotesis	39

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan sampel Penelitia	40
3.1.1. Populasi penelitian	40
3.1.2. Sampel Penelitian	40
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	40
3.2.1. Jenis Data	40
3.2.2. sumber Data	41
3.3. Metode Pengumpulan Data	41
3.4. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	42
3.4.1. Variabel Penelitian	42
3.4.2. Definisi Operasional	43
3.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
3.5.1. Uji Validitas	45

3.5.2. Uji realibilitas	46
3.6. Teknik Analisa Data	46
3.7. Pengujian Hipotesis	49
BAB IV. : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	52
4.1.1. Gambaran Umum Bina Marga.....	52
4.1.2. Sumber daya Manusia Bina Marga.....	55
4.2. Pembahasan	88
4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas	88
4.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
4.2.3. Analisi Korelasi Determinasi.....	93
4.2.4. Uji Hipotesis.....	95
4.2.5. Interpretasi.....	101
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	104
5.2. Saran-saran.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN :

DAFTAR GAMBAR DAN GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	36
Gambar 2.2 Penelitian Terdahulu.....	37
Gambar 3.1 t hitung.....	50
Gambar 3.2 F hitung.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas PU.....	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bina Marga.....	80
Gambar 4.3 t hitung.....	96
Gambar 4.4 t hitung.....	97
Gambar 4.5 t hitung.....	98
Gambar 4.6 F test.....	101
Tabel 4.1 Data Tenaga Kerja.....	82
Tabel 4.2 Data Responden menurut Usia.....	87
Tabel 4.3 Data Responden menurut Pendidikan.....	88
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	89
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	90
Tabel 4.6 Analisa Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.7 Analisa Korelasi.....	94
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	95
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	97
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	98
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	100

